

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Profesional guru dapat diartikan sebagai suatu proses pemberian pengakuan bahwa seorang telah memiliki kompetensi untuk melaksanakan pelayanan pendidikan pada satuan pendidikan tertentu, setelah lulus uji kompetensi yang di selenggarakan oleh lembaga profesi. Dengan kata lain, profesi guru adalah proses uji kompetensi yang dirancang untuk mengungkapkan penguasaan kompetensi seseorang sebagai landasan pemberian sertifikasi. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 Pasal 1 ayat 1 Tentang Guru dan Dosen, Perundang-undangan tersebut menuntut, guru adalah pendidik profesional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah. Artinya seorang guru memiliki tugas berat untuk mengembangkan dan menciptakan masa depan anak.

Oleh sebab itu guru yang profesional, memiliki karakteristik untuk mempersiapkan dan mengembangkansumber daya manusia. Untuk mewujudkan guru yang profesional dan kompeten tidak cukup dengan mengikuti program sertifikasi, ada dimensi yang harus dipenuhi agar profesionalismenya tetap terjaga, terjamin dan selalu meningkat sesuai dengan kebutuhan serta tuntutan yang berkembang; antara lain dengan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan *Continuing Professional Development [CPD]* sebagaimana yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 16 Tahun 2009 tentang jabatan fungsional guru (Sujianto, Amat, 2012) hal tersebut adalah suatu keharusan apabila guru harus profesional. Profesionalisme memberikan perbaikan dan pengembangan diri yang memungkinkan guru dapat memberikan pelayanan sebaik mungkin dan memaksimalkan kompetensi. Profesi guru merupakan upaya Pemerintah dalam meningkatkan mutu guru yang diikuti dengan peningkatan

kesejahteraan guru. Guru yang bersertifikat pendidik akan diberi tunjangan profesi sebesar satu kali gaji pokok sebagai bentuk upaya pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan guru. Tunjangan tersebut berlaku, baik bagi guru pegawai negeri sipil (PNS) dan guru honorer (non PNS/Swasta). Dengan peningkatan mutu dan kesejahteraan guru, maka diharapkan dapat meningkatkan mutu pembelajaran dan mutu pendidikan di Jawa Barat pada umumnya dan wilayah Kota Cimahi, pada khususnya secara berkelanjutan, hal ini sesuai dengan pemerintah menetapkan regulasi melalui Permenegpan nomor 16 tahun 2009 (Permenegpan No. 16 Tahun 2009) tentang Jabatan Fungsional dan Angka Kreditnya untuk mencapai tujuan tersebut, bahwa guru yang telah memiliki sertifikat pendidik diwajibkan melaksanakan pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB), yang artinya guru harus melakukan publikasi ilmiah, melakukan pengembangan diri, dan membuat karya inovatif. Pengembangan diri dalam wadah kegiatan diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru dipandang sebagai sebuah wadah yang dapat mendorong proses tercipta dan berkembangnya kompetensi baru sehingga mampu menghasilkan publikasi ilmiah dan karya inovatif. Bahwa hal ini memiliki makna seorang guru berperan dalam membekali masa depannya. Proses membekali anak didik ini memerlukan kemampuan dan kompetensinya sesuai dengan perkembangan melalui wadah kegiatan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB).

Menurut Michael Eraut (Payong 2011: 47) pengembangan keprofesian berkelanjutan merupakan:

Suatu bentuk akuntabilitas moral, karena sebagai profesional guru memiliki: 1) komitmen moral untuk melayani kepentingan siswa melalui refleksi terus menerus terhadap praktik profesionalnya sehingga dapat diketahui manakah yang terbaik yang dapat diberikan kepada siswa, 2) kewajiban profesional untuk meninjau secara berkala efektifitas dari praktik pembelajaran sehingga dapat meningkatkan mutu pembelajaran, manajemen dan pedagogi, 3) kewajiban profesional untuk mengembangkan secara terus menerus pengetahuan-pengetahuan praktis baik melalui refleksi pribadi maupun melalui interaksi dengan teman-teman sejawat.

Selain itu dalam penelitian CoraLynn B. Trewet & Nancy Fjortoft, (2013, hlm. 215) juga memperlihatkan Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) ataupun *Continuing Professional Development (CPD)* sebagai berikut:

“Mampu memberikan manfaat bagi pesertanya dalam memenuhi kegiatan penyusunan rencana dan praktik pembelajaran sehingga proses pembelajaran yang diberikan menjadi lebih bermakna. Beberapa aspek penting yang diperlukan oleh seorang guru dalam menjalankan tugasnya dapat ditingkatkan melalui kegiatan ini, aspek penting tersebut berupa; pengetahuan, percaya diri, dan refleksi pembelajaran oleh siswa berdasarkan hasil perhitungan dalam penelitian yang dilakukan oleh Borg, Clifford, & Htut, (2018, hlm. 76) terhadap program English for Education College Trainers Project (EfECT) bagi guru yang telah berjalan 2 tahun di Myanmar.”

Kegiatan program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) yang di bentuk di Indonesia telah di klasifikasikan dalam tiga bidang (Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.16 tahun 2009 tentang Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya, 2009, Pasal 11 ayat c) yaitu:

- 1) Pengembangan diri meliputi; diklat fungsional dan kegiatan kolektif guru yang meningkatkan kompetensi dan/atau keprofesian guru.
- 2) Publikasi ilmiah meliputi; publikasi ilmiah atas hasil penelitian atau gagasan inovatif pada bidang pendidikan formal; dan publikasi buku teks pelajaran, buku pengayaan dan pedoman guru
- 3) Karya inovatif meliputi; menemukan teknologi tepat guna, menemukan/menciptakan karya seni, membuat/modifikasi alat pelajaran/peraga/praktikum dan mengikuti pengembangan standar, pedoman soal dan sejenisnya.

Guru Pertama dengan pangkat Penata Muda golongan ruang III a sampai dengan pangkat pembina Utama golongan ruang IVe wajib melaksanakan PKB sebagai syarat kenaikan pangkat dan jabatan fungsional. Persoalaan yang muncul dalam realitasnya masih banyak guru PNS dan guru sertifikasi yang belum melaksanakan pengembangan profesi antara lain mengikuti kegiatan pengembangan diri, melaksanakan tindakan, menulis karya tulis ilmiah, dan membuat karya inovatif, berdasarkan data Badan Kepegawaian Nasional tahun 2019 dari 1.476.716 jumlah guru, bahwa guru yang telah mengikuti kegiatan PKB

dari golongan IIIa-IIIId ada 76,96%, golongan IVa ada 22,87% golongan IVb ada 0,16%, golongan IVc ada 0,006%, dan golongan IVd ada 0,001%. berdasarkan data tersebut, dapat dilihat bahwa golongan kepangkatan guru mengalami stagnasi. Menurut Nurwiyono (2016:2), analisis kesulitan-kesulitan guru dalam PKB adalah : (1) keterbatasan kesempatan melakukan pengembangan diri, (2) kesulitan dalam membuat karya tulis ilmiah (PTK), (3) minimnya pemahaman tentang karya ilmiah sehingga tidak mau mencoba.

Hal ini ditunjukkan oleh hasil penelitian yang dilakukan Dedi Koswara dkk (2009), tentang studi dampak program sertifikasi guru terhadap peningkatan profesionalisme dan mutu di Jawa Barat menunjukkan bahwa sertifikasi memiliki pengaruh yang rendah terhadap profesionalisme dan mutu pembelajaran. Hasil ini tidak sesuai dengan tujuan sertifikasi itu sendiri. Kondisi ini harus dipahami sebagai adanya suatu kondisi yang salah dengan sertifikasi, apakah desainnya atau sistemnya, proses, atau hasil yang ditargetkannya.

Maka untuk kedepannya perlu adanya kajian evaluasi program sertifikasi ini sesuai dengan yang direncanakan atau tidak. Mengingat guru adalah profesi yang sangat idealis, sudah saatnya kualitas guru harus dikembangkan. Dengan demikian guru disamping tugas pokoknya di dalam kelas juga harus mendapat kesempatan untuk mengembangkan dirinya sesuai dengan yang tercantum dalam pasal 14 ayat (1:k) yaitu memperoleh pelatihan dan pengembangan profesi dalam bidangnya.

Pengembangan keprofesian berkelanjutan dapat dilakukan melalui kegiatan pelatihan yang dilakukan di sekolah, perkumpulan guru (KKG,MGMP,MKKS), penelitian kolaboratif, penelitian tindakan kelas, praktik mengajar bersama dalam bentuk *lesson study*, *workshop* dan pelatihan-pelatihan fungsional lainnya. Terkait dengan pengembangan profesional guru Patterson (2008) dalam penelitiannya yang berjudul "*What Makes a Teacher Effective?*", secara jelas menyimpulkan bahwa Guru yang profesional memiliki kemampuan cukup baik untuk mengelola kelas, sarana dan prasarana. Demikian pula dengan penelitian Feryal

Cubukcu (2010), yang berjudul *“Student Teachers Perceptions Of Teacher Competence and Their Attributions for Success and Failure in Learning”*, menyimpulkan bahwa guru yang memiliki kompetensi tinggi mampu memimpin secara positif perkembangan siswa. Sebaliknya, guru yang tidak berkompeten akan berpengaruh negatif terhadap pembelajaran siswa dan menurunkan pemahaman siswa. Semakin tinggi sikap siswa dan kompetensi guru, maka semakin kurang mereka bertindak agresif.

Pemerintah sudah melakukan beberapa hal terkait mengenai meningkatkan kualitas guru antara lain, uji kompetensi, penilaian kinerja dan pengembangan keprofesian berkelanjutan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja guru secara berkelanjutan agar dapat mencapai mutu pendidikan sesuai dengan yang diharapkan dalam tujuan pendidikan nasional, sehingga kita bisa menjadi bangsa yang bermartabat yang mampu bersaing, bersanding, bahkan bertanding dengan Negara-negara lain di dunia (Mulyasa, 2013:8).

Dengan kata lain Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) sebagaimana tertuang dalam buku Pedoman Pengelolaan PKB (2011) “diarahkan untuk dapat memperkecil jarak antara pengetahuan, keterampilan, kompetensi sosial, dan kepribadian yang mereka miliki sekarang dan apa yang akan menjadi tuntutan ke depan berkaitan dengan profesinya”, hal tersebut bagi guru-guru yang hasil penilaian kinerja masih dibawah standar kompetensi (berkinerja rendah), diwajibkan mengikuti program PKB yang di orientasikan untuk mencapai standar kompetensi kegiatan PKB-nya diarahkan kepada peningkatan keprofesian agar dapat memenuhi tuntutan dalam rangka memberikan layanan pembelajaran yang berkualitas kepada peserta didik.

Salah satu gambaran profesionalitas guru dapat dilihat dari hasil tes uji kompetensi guru (UKG). Hasil dari penyelenggaraan UKG *Online* tersebut menunjukkan bahwa guru-guru masih banyak yang mendapatkan nilai dibawah standar capaian minimum yaitu 75. Dapat dilihat dari hasil uji kompetensi SMK tahun 2015 di Provinsi Jawa Barat menunjukkan pada tingkat ke tujuh dengan nilai rata-rata 55,06 setelah Bangka Belitung

dengan nilai rata-rata 55,13. (Kemendikbud,2015). Berdasarkan data hasil UKG masih terdapat guru-guru SMK yang harus ditingkatkan kompetensinya melalui pengembangan diri, dimana dalam buku Pedoman Umum program PKB (Direktorat guru dan Kementrian Pendidikan dan Kebudayaan, 2018, hlm.6) menyebutkan, bahwa pengembangan diri merupakan upaya-upaya yang dilakukan oleh seorang guru dalam rangka meningkatkan profesionalitasnya. Kegiatan ini dimaksudkan agar guru mampu mencapai dan/atau meningkatkan kompetensinya (mencakup kompetensi kepribadian, sosial, pedagogis dan profesional) sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Nomor 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.

Dalam penelitian ini, peneliti memfokuskan kegiatan analisis manajemen program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) terhadap peranan pengembangan diri guru tingkat sekolah menengah kejuruan (SMK) meliputi diklat fungsional (pelatihan-pelatihan), dan kegiatan kolektif guru dengan tujuan meningkatkan kompetensi dan atau keprofesionalan guru melalui kegiatan seperti lokakarya, KKG, seminar, pertemuan ilmiah dan lainnya yang sesuai dengan tugas dan kewajiban guru. Kegiatan pengembangan diri dapat dikategorikan sebagai sebuah program yang mengubah bahan mentah (*input*) menjadi sebuah produk, keluaran atau hasil (*output*).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang dilakukan peneliti melalui wawancara dan observasi pada SMK Negeri di Kota Cimahi yang meliputi Kepala Sekolah, koordinator PKB dan Guru, ditemukan bahwa program pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) di Kota Cimahi secara perencanaan sudah tersusun dengan baik, kemudian implementasi program PKB sesuai dengan tahapan yang ada pada pedoman, namun pada evaluasi dan refleksi masih terdapat persoalan seperti: kurangnya kesadaran para guru dan tim koordinator untuk melakukan tindak lanjut serta setelah mengikuti program PKB tersebut justru guru tidak mengimplementasikan atau mengembangkan kembali hasil dari kegiatan PKB pada saat di kelas, karena masih banyak guru yang beranggapan

bahwa PKB hanya suatu kebutuhan syarat untuk kenaikan pangkat/golongan saja. Maka dari itu kualitas mutu pelayanan pendidikan menyebabkan keburukan yang di terima oleh peseirta didk. Oleh sebab itu peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut terhadap pengembangan keprofesian berkelanjutan (PKB) bagi guru SMK bersertifikasi. Dalam judul penelitian tesis, yaitu **“Analisis Manajemen Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan Terhadap Peranan Pengembangan Diri Guru SMKN Berstifikasi di Kota Cimahi”**

1.2. Rumusan Masalah

Ruang lingkup permasalahan ini terletak pada upaya pengembangan Sumber Daya Manusia dalam perspektif manajemen program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (*Continuing Professional Development-CPD*) sebagai bagian dari upaya meningkatkan kualitas layanan pendidikan di sekolah melalui peningkatan pengembangan diri guru. permasalahan dalam penelitian ini akan terfokus pada: *pertama*, untuk melihat sejauh mana konsep pengembangan keprofesian berkelanjutan bagi guru di SMKN, *kedua* memahami PKB terhadap peranan pengembangan diri guru bersertifikasi di SMKN, *ketiga* melihat pelaksanaan manajemen PKB terhadap pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi, dan *keempat* melihat hasil peranan manajemen PKB terhadap peningkatan pengembangan diri bagi guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi.

Berdasarkan latar belakang diatas, penelitian ini dilakukan untuk mengeskplorasi tahapan-tahapan proses pelaksanaan manajemen program PKB bagi guru SMKN bersertifikasi terhadap pengembangan diri. Dan perumusan permasalahan dirinci ke dalam pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimana gambaran implementasi PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi?
2. Bagaimana peranan PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi?

3. Bagaimana manajemen PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi?
4. Bagaimana peranan manajemen PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di kota Cimahi?

1.3. Tujuan Penelitian

Penelitian ini memiliki tujuan untuk memperoleh gambaran mengenai analisis manajemen PKB bagi guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi. Sedangkan tujuan khusus yang ingin dicapai dari penelitian yaitu, untuk mengetahui, mengkaji, dan menganalisa tentang:

1. Tergambarkannya program kegiatan PKB guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi.
2. Teranalisisnya PKB dalam peningkatan pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi
3. Teranalisisnya manajemen PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi
4. Teranalisisnya peranan manajemen PKB aspek pengembangan diri guru SMKN bersertifikasi di Kota Cimahi.

1.4. Manfaat Penelitian

Melalui penelitian ini akan diperoleh data empiris tentang analisis manajemen pengembangan keprofesionalan berkelanjutan bagi guru SMKN bersertifikasi serta bagaimana kemampuan tersebut berkembang selama keterlibatan guru SMKN di Kota Cimahi dalam kegiatan PKB. Sekalipun penelitian ini bermanfaat dapat memberikan informasi tentang manfaat PKB bagi guru SMK bersertifikasi.

1. Teoritis

- a. Hasil penelitian bermanfaat untuk mengembangkan dan mempertajam teori dan konsep administrasi pendidikan khususnya PKB;
- b. Penelitian ini bermanfaat untuk memberikan khasanah dan wawasan keilmuan khususnya dalam pengembangan manajemen mutu

pendidikan terkait dalam rangka menyelaraskan implementasi PKB sesuai tujuan pendidikan.

- c. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan kajian yang ingin menabuh wawasan serta kajian mengenai studi lapangan dalam pengembangan penelitian yang relevan di masa yang akan datang.

2. Praktis

- a. Secara praktis manfaat penelitian ini, berguna bagi para pengambil kebijakan di tingkat mikro, meso maupun makro dalam rangka meningkatkan mutu pendidikan dan mutu pelayanan
- b. Bagi kepala sekolah studi ini dapat menjadi bahan evaluasi untuk mengukur tingkat pelaksanaan layanan profesional yang telah diberikan kepada guru-guru
- c. Bagi sekolah hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan evaluasi terhadap tingkat keberhasilan guru-guru dalam meningkatkan kinerja guru sebagai garda terdepan pendidikan demi mewujudkan sumber daya manusia yang berkualitas melalui program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB)
- d. Bagi guru, hasil penelitian ini dilakukan dapat memberikan jaminan kepada guru untuk menguasai ilmu pengetahuan dan teknologi serta kepribadian yang kuat sesuai dengan profesinya yang bermartabat, terlindungi, sejahtera, dan profesional agar mampu menghadapi perubahan internal dan eksternal dalam kehidupan abad 21 selama karirnya
- e. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi atas pencapaian usaha Program Pengembangan Keprofesian Berkelanjutan (PKB) dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai tenaga pelaksana pendidikan.

1.5. Struktur Organisasi Tesis

Secara keseluruhan struktur organisasi tesis berisi rincian tentang urutan penulisan yang meliputi lima bab mulai dari bab I hingga bab V sebagai berikut:

- 1) Bab I Pendahuluan, merupakan bagian awal dari skripsi yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan struktur organisasi tesis.
- 2) Bab II Kajian Pustaka yang berisi uraian tentang kajian pustaka, konsep-konsep dan teori-teori yang melandasi penelitian yang dilakukan, yang diperoleh dari buku dan sumber-sumber lain yang mendukung penelitian ini. Kajian pustaka yang berisi tentang manajemen PKB, Pengembangan Diri, Guru Bersertifikasi serta kerangka berpikir.
- 3) Bab III Metode Penelitian, yang berisi penjabaran yang rinci mengenai metode penelitian serta komponen-komponen penelitian. Yang terdiri dari desain penelitian, tempat penelitian dan partisipan penelitian, instrumen penelitian, dan teknik analisis data; rincian tahap-tahap analisis data, teknik yang dipakai dalam analisis data.
- 4) Bab IV Hasil penelitian dan Pembahasan, yang berisi tentang pengolahan atau analisis data, pemaparan data kualitatif (wawancara, observasi, dan studi dokumentasi), dan pembahasan data penelitian dengan konsep yang relevan.
- 5) Bab V Penutup, yang memuat kesimpulan dari hasil penelitian, berisikan poin-poin penting dari penelitian, diskusi serta saran.